

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan keuntungan dan kesejahteraan bagi karyawannya melalui proses manajemen dengan cara mengkombinasikan faktor dana, sarana dan teknologi serta sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia sangat penting dalam operasional perusahaan, oleh karena itu manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang menyangkut sumberdaya manusia dengan segala tingkat dan bermacam kebutuhannya. Kebutuhan manusia yang semakin meningkat dan beragam memicu pertumbuhan perusahaan jasa.

Berbagai layanan jasa yang di tawarkan seperti bank, bpr, koperasi dan lain-lain. Hal yang penting dari perusahaan jasa adalah layanan jasa yang di berikan. Pelayanan yang baik dapat di berikan dengan baik kepada konsumen jika karyawan tersebut telah mengalami kepuasan kerja di perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Yusuf (2015:279) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009:82-84) dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji,

perusahaan dan manajemen. Kesempatan untuk maju dapat dilihat melalui pengembangan karir oleh karyawan di suatu perusahaan, serta motivasi dan kepemimpinan dapat dilakukan oleh suatu perusahaan dan manajemen akan karyawannya yang bekerja dalam suatu perusahaan tersebut.

Mangkunegara (2005:107) bahwa pada umumnya dalam diri seorang karyawan ada hal penting yang dapat memberikan motivasi atau dorongan, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri mempengaruhi kesiediaan untuk bekerja. Ketersediaan seorang pegawai yang termotivasi untuk bekerja di tunjukan yang perilakunya di arahkan dengan memberi kontribusi kepada organisasi tersebut. Manusia pada dasarnya mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan baik untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Seperti penelitian yang di lakukan oleh Endang (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Dengan adanya motivasi yang baik maka akan mampu meningkatkan hubungan kinerja yang baik sehingga mampu mencapai kepuasan kerja yang di harapkan.

Organisasi memberikan motivasi kepada karyawannya, maka akan dapat menjadikan seorang karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja maupun menghasilkan produk bagi organisasi dan mampu dijadikan sebagai kepuasan kerja oleh perusahaan maupun karyawan. Menurut Mohyi (2013:135) motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, manajer

atau para pemimpin karena dengan motivasi yang tinggi maka pekerjaan yang dilakukan dengan bersemangat sehingga akan mencapai suatu hasil yang optimal yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif dan di barengi dengan pemimpin yang bersifat adil.

Kepemimpinan dalam setiap perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Sihotang (2007:25) kepemimpinan yang sukses ditunjukkan dengan keberhasilan mengelola perusahaan untuk mencapai tujuan yang berada di dalam perusahaan.. Peran pemimpin sangatlah mempunyai pengaruh besar dalam keberhasilan perusahaan, dengan adanya pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan, maka keberhasilan perusahaan akan semakin mudah di capai.

Penelitian dari Gita (2015) menyatakan kepemimpinan membutuhkan peningkatan kegiatan pengawasan yang lebih ketat terhadap kinerja dari karyawan dan pemimpin harus mampu mendengarkan saran dan pendapat dari bawahan untuk memperoleh kepuasan kerja dari karyawan maupun pemimpin.

Hasibuan (2006:170) cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan. Dari hal ini akan diperoleh

kecakapan, kemampuan dan perilaku pimpinan tersebut untuk mengembangkan karir yang di miliki karyawan agar lebih maju.

Melakukan pengembangan karir terhadap karyawan merupakan usaha untuk lebih meningkatkan sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan produktifitas perusahaan. Menurut Yusuf (2015:178) karir merujuk pada perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat di capai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi. Pengembangan karir sebagai tugas perkembangan harus dilakukan secara individual, sedangkan dalam perusahaan merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Pengembangan karir dalam perusahaan sangat penting di lakukan oleh para pemimpin perusahaan karena karyawan yang bekerja di suatu instansi pasti berkesempatan untuk memperoleh kesempatan menduduki kesempatan yang lebih baik dan lebih tinggi dengan pengasilan yang lebih besar. Sihotang (2007:206) menyebutkan pengembangan sumber daya manusia sangat perlu di lakukan karena ternyata dari hasil penilaian menunjukan masih banyak kekurangan dan kelemahan yang perlu di perbaiki. Terutama dalam bidang kepuasan kerja yang belum sesuai.

Penelitian yang di lakukan oleh Niluh (2016) menyebutkan jika semakin baik pengembangan karir yang dilakukan suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang di alami oleh karyawan.

Pada penelitian kali ini mengangkat permasalahan yang berada di BPR TDN (Toelongredjo Dasa Nusantara) pare. Perusahaan ini merupakan

perusahaan yang berjalan di jasa penyimpanan maupun peminjaman uang. Sebagai perusahaan yang mempunyai banyak cabang, semakin besar pula persaingan yang di lakukan untuk memajukan perkembangan dari perusahaan ini sendiri. Perusahaan ini mempunyai kurang lebih sekitar 35 karyawan yang hampir keseluruhan karyawan berdomisili sebagai warga negara indonesia.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini adalah daftar ketidakhadiran karyawan yang tercantum selama periode 1 tahun yakni januari sampai desember 2016.

Tabel 1.1 Absensi Kayawan Bpr tdn pare tahun 2016

Bulan	Jumlah karyawan	Ijin	Sakit
Januari	35	2	0
Februari	35	0	1
Maret	35	0	1
April	35	3	0
Mei	35	1	0
Juni	35	2	1
Juli	35	1	1
Agustus	35	2	1
September	35	3	1
Oktober	35	1	2
November	35	2	2
Desember	35	1	1
Rata-rata		1,5	0,9

Sumber: Data Laporan Tahunan Bpr Tdn Pare

Dari data diatas menunjukan jumlah ketidakhadiran karyawan di bulan januari sampai dember 2016. Hal ini menunjukan sebagai tolak ukur

kepuasan kerja yang di alami karyawan di bpr tdn pare. Setiap bulan masih ada karyawan yang ijin meski tidak ada kepentingan yang mendesak. Pemberitahuan tentang promosi juga kurang di berikan oleh perusahaan sehingga karyawan susah untuk meningkat ke posisi yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil survey yang peniliti lakukan terhadap perusahaan ini, di dapatkan permasalahan seperti kurangnya pemberian motivasi yang di lakukan perusahaan terhadap karyawan yang menjadikan karyawan sering merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya pemberian motivasi membuat kurang semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil yang di capai pula kurang begitu maksimal, pemberian penghargaan dari hasil kerja juga kurang sehingga karyawan kurang puas dengan apa yang perusahaan berikan.

Peran pemimpin yang ada dalam perusahaan juga kurang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, sehingga jarang memberikan suport kepada karyawan untuk menjadikan karyawan lebih maju dalam kedudukannya. Proses pengembangan karir untuk karyawan juga mengalami kesulitan karena antar karyawan dan pemimpin kurang mempunyai chemistri seperti jarang bertatap muka antara karyawan bagian *customer service* dan *account office service*.

Dari latar belakang yang telah di paparkan oleh peneliti, maka dapat di ambil judul penelitian yang berjudul “ ***Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR TDN (Toelongredjo Dasa Nusantara) Pare.*** ”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengembangan karir, kepemimpinan dan motivasi dan kepuasan kerja di karyawan BPR TDN?
2. Apakah pengembangan karir, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan
 - a. Untuk mendeskripsikan pengembangan karir, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja di BPR TDN.
 - b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja.
 - c. Untuk menguji dan mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh dalam kepuasan kerja
2. Manfaat
 - a. Bagi perusahaan
 Untuk dijadikan acuan agar perusahaan mampu melihat tingkat kepuasan kerja agar kedepannya perusahaan mampu meningkatkan pengembangan karir, kepemimpinan dan motivasi
 - b. Bagi peneliti selanjutnya
 Penelitian ini diharapkan mampu menjadikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan mampu dijadikan sebagai acuan untuk penelitian di bidang manajemen

D. Batasan Masalah

Pembatasan masalah ini dilakukan agar penelitian ini menjadi lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud seputar pengembangan karir, kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Dimana pengembangan karir merujuk buku Yusuf, kepemimpinan merujuk pendapat teori Carol dan Tosi, motivasi di batasi oleh teori Maslow, kepuasan kerja merujuk buku Wibowo.

